



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
“РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001-2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



5 БЮЛЕТИН

Социални практики

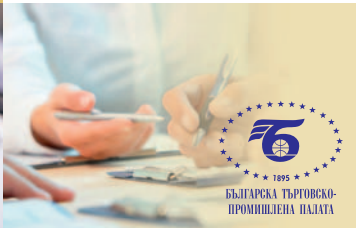


ПРОЕКТ:

“Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ

Изменение и допълнение на Кодекса на труда (обн. ДВ, бр. 7 от 24.01.2012 г.)

С изменение на Кодекса на труда, обн. ДВ бр. 7 от 24.01.2012 г., в сила от 05.12.2011 г., се добавя нов „Раздел VIIIв – Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа“.

Проектът за изменение и допълнение на Кодекса на труда е изготвен във връзка с ратифицираната със закон, приет от Народното събрание на 13 януари 2005 г., Конвенция № 181 на Международната организация на труда относно частните бюра (агенции) по труда, 1997 г., и необходимостта от привеждане на българското трудово законодателство в съответствие с разпоредбите на общностното законодателство – Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост.

Основната цел на промените в Кодекса е да бъдат уредени нормативно специфичните трудови правоотношения между предприятията, които осигуряват временна работа, работниците и служителите и предприятията ползватели.

Съгласно новите разпоредби в трудовия договор с предприятие, което осигурява временна работа, се уговаря, че работникът или служителят ще бъде изпратен за изпълнение на временна работа в предприятие ползвател под негово ръководство и контрол.

Общият брой на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа в предприятие ползвател, не може да бъде повече от 30 на сто от общия брой на работещите при него работници и служители.

В чл. 107р, ал. 3 са регламентирани забрани за сключване на трудов договор с предприятие, което осигурява временна работа:

1. при условията на първа и втора категория труд;
2. в предприятия, свързани с националната сигурност и отбраната на страната;

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3. в предприятия, в които се провежда стачка.

Трудовият договор с предприятие, което осигурява временна работа се сключва при следните условия:

1. до завършване на определена работа;
2. за заместване на работник или служител, който отсъства от работа.

В трудовия договор по чл. 107р, ал. 1 не могат да се уговарят клаузи, които забраняват или водят до невъзможност за възникване на трудово правоотношение между предприятието ползвател и работника или служителя по време или след изтичане на времето, за което той е изпратен за изпълнение на работата в предприятие ползвател.

Предприятието, което осигурява временна работа, няма право да изисква от работника или служителя заплащане на такса за съдействие за започване на работа в предприятието ползвател, както и при сключване на трудов договор или при възникване на трудово правоотношение с предприятие ползвател преди, след или по време на работата, за която е бил изпратен.

Предприятията, които осигуряват временна работа, осъществяват своята дейност след регистрация в Агенцията по заетостта при условия и по ред, определени в Закона за насърчаване на заетостта.

В чл. 107с от КТ за посочени задълженията на предприятието, което осигурява временна работа.

Предприятието, което осигурява временна работа, е длъжно да изпрати уведомление до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите по реда на чл. 62, ал. 3 от КТ – в тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в седемдневен срок от неговото прекратяване.

Изпращането на служителя на временна работа в предприятие ползвател се извършва с писмен акт на предприятието, което осигурява временна работа, след предоставянето на работника или служителя на екземпляра от сключения трудов договор и копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 от КТ, заверено

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите. В акта се посочват датата на явяване в предприятието ползвател, точен адрес на предприятието ползвател, мястото на работа, работното място, наименованието на длъжността и характерът на работата в предприятието ползвател и длъжностното лице в предприятието ползвател, при което следва да се яви работникът или служителят, както и видът първоначално обучение, което ще се проведе в предприятието ползвател. Актът се връчва на работника или служителя срещу подпис не по-късно от един работен ден преди датата, определена за постъпването му на работа в предприятието ползвател, като се отбелязва датата на връчването му.

Работникът или служителят има право писмено да откаже работа в предприятие ползвател, когато тя не съответства на професионалната му квалификация и здравословно състояние или се намира в друго населено място, за което е длъжен да информира предприятието, което осигурява временна работа, към момента на връчване на писмения акт по чл. 107с, ал. 2 от КТ. В този случай трудовото правоотношение се смята за невъзникнало.

Предприятието, което осигурява временна работа, няма право да изпраща работника или служителя в предприятие ползвател, в което се провежда стачка, независимо от сключените договори по чл. 107р и 107у от КТ.

Предприятието, което осигурява временна работа, е длъжно:

1. да начислява във ведомост за заплати трудовото възнаграждение на работника или служителя;
2. да плаща на работника или служителя полагащото му се трудово възнаграждение;
3. по писмено искане на работника или служителя да му издаде извлечение от документите за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения;
4. да осигури работника или служителя при условия и по ред, установени в Кодекса за социално осигуряване и в Закона за здравното осигуряване;
5. по писмено искане на работника или служителя да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с възникването, изпълнението и прекратяването на трудовото правоотношение, в

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

14-дневен срок от искането;

6. при прекратяване на трудовото правоотношение да издаде заповед за уволнение или друг документ, с който се удостоверява прекратяването му.

Предприятието, което осигурява временна работа, е длъжно да уведоми писмено предприятието ползвател за имената на работниците и служителите, които предстои да бъдат изпратени при него, не по-късно от един работен ден преди започването на работата.

По отношение на предприятието ползвател – Кодекса на труда в чл. 107т също е нормирал задължения.

При изпълнение на работата, за която работникът или служителът е изпратен, предприятието ползвател е длъжно:

1. да определи работното място, където ще се изпълнява работата;
2. да връчи срещу подпис на работника или служителя преди започване на работата длъжностна характеристика и да отбележи датата на връчването;
3. да инструктира работника или служителя за безопасното и здравословното изпълнение на работата;
4. да отчита отработеното време, за което да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя срещу подпис;
5. да определя размера на полагаемото се основно и допълнителни трудови възнаграждения, включително за положения извънреден и нощен труд, за което да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя срещу подпис;
6. по писмено искане на работника или служителя да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с изпълнението на работата, в 14-дневен срок от искането;
7. да уведомява предприятието, което осигурява временна работа, за условията, при които на същата или на сходна работа или длъжност работят останалите работници и служители, както и при промяна на тези условия;
8. да предоставя на работника или служителя информация съгласно изискванията на Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нор-

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- мативните актове по прилагането му;
9. да застрахова работника или служителя за своя сметка при условията и по реда на чл. 52 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд;
 10. да предоставя своевременно на подходящо място в предприятието писмена информация за свободните работни места и длъжности, за да улесни достъпа на работника или служителя до постоянна работа;
 11. да предприема мерки за улесняване достъпа на работника или служителя до обучение с цел да се улеснят възможностите за израстване в кариерата и професионалната му мобилност;
 12. да провежда първоначално и продължаващо обучение на работника или служителя в съответствие с длъжността и характера на работата в предприятието ползвател.

При изпълнение на работата, за която работникът или служителят е изпратен, предприятието ползвател е длъжно да му осигурява основни условия на труд и заетост и равно третиране, каквито е осигурило на останалите работници и служители, които работят при него и изпълняват същата или сходна работа или длъжност, включително здравословни и безопасни условия на труд.

Предприятието ползвател няма право да променя длъжността и характера на работата, за изпълнението на която е изпратен работникът или служителят.

При дисциплинарно нарушение на изпратения работник или служител предприятието ползвател информира незабавно предприятието, което осигурява временна работа, и описва нарушението, времето, мястото и обстоятелствата, при които е извършено.

Предприятието ползвател може да отправи мотивирано предложение до предприятието, което осигурява временна работа, за налагане на дисциплинарно наказание на изпратения работник или служител, както и да бъде изпратен друг работник или служител на негово място.

(Продължава в следващия брой)



Българска търговско-промишлена палата

София 1058, ул. Искър, 9
тел.: (02) 811 74 00, 987 26 31
факс: (02) 987 32 09
e-mail: bcci@bcci.bg
www.bcci.bg



ДОБРИ ПРАКТИКИ ИНФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ОБЩЕСТВО И НОВАТИВНИ СОЦИАЛНИ УСЛУГИ

Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта